

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung, yaitu perusahaan bidang usahanya terdiri dari merencanakan, membangun, mengoperasikan, dan memelihara, jalan tol, serta mengembangkan dan mengusahakan lahan di ruang milik jalan tol dan usaha lain yang terkait, yang beralamat di Plaza Tol Pasteur Jalan Dr. Djunjunan No. 257, Bandung 40164. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variabel*).

#### **3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2012, hlm. 38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Metode diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana, oeh karena itu pada setiap masalah yang diteliti harus metode pemilihan yang tepat.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Alasannya dengan melalui penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan

untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik. Maka secara verifikatif, penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah rencana atau rancangan yang dibuat peneliti oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010, hlm. 90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh *employee engagement* yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya dalam kinerja karyawan.

### 3.3 Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010, hlm. 58) adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dilihat dari hubungan yang paling mendasar, pengertian variabel dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Variabel *dependent* atau tidak bebas (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau fungsinya diterangkan oleh variabel lainnya. Variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
2. Variabel *independent* atau bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas atau yang fungsinya menerangkan variabel lainnya. Variabel *independent* (X) dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement*.

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel *Employee Engagement* (X)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p>“Such as affective commitment (the emotional attachment to the organization), continuance commitment (the desire to stay with the organization), and extra-role behavior (discretionary behavior that promotes the affective functioning of the organization)”.            Adanya komitmen organisasi, khususnya komitmen yang afektif (keterikatan secara emosional terhadap organisasi, dan komitmen yang berkelanjutan (bersedia untuk tinggal dalam organisasi), dan perilaku pegawai yang melebihi peranannya (perilaku diskrisioner untuk mengafektifkan fungsi organisasi)  <b>Schaufeli and Bakker (2010, hlm. 181)</b></p>	Vigor (bersemangat)	Energi tinggi	Tingkat kemampuan energi yang tinggi	Ordinal (Likert)
		Kemauan bekerja	Tingkat kemampuan bekerja yang tinggi	Ordinal (Likert)
		Tidak mudah lelah	Tingkat kemampuan tidak mudah lelah dalam bekerja	Ordinal (Likert)
		Mampu meghadapi kesulitan	Tingkat kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan	Ordinal (Likert)
	Dedication (pengabdian)	Keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan	Tingkat kemampuan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan	Ordinal (Likert)
		Antusias	Tingkat kemampuan antusias atau semangat yang tingi	Ordinal (Likert)
		Kebanggaan dalam bekerja	Tingkat kemampuan kebanggaan terhadap pekerjaan	Ordinal (Likert)
		Menginspirasi	Tingkat kemampuan untuk menginspirasi terhadap pekerjaan	Ordinal (Likert)
		Menyukai tantangan	Tingkat kemampuan dalam tantangan yang tinggi	Ordinal (Likert)
		Tanggung jawab	Tingkat kemampuan bertanggung jawab dalam bekerja	Ordinal (Likert)
	Absorption (berinisiatif)	Karyawan yang menikmati pekerjaannya	Tingkat kemampuan karyawan dalam menikmati pekerjaannya	Ordinal (Likert)
		Berkonsentrasi penuh dalam bekerja	Tingkat kemampuan berkonsentrasi penuh saat sedang bekerja	Ordinal (Likert)
		Tidak terpisahkan dengan pekerjaannya	Tingkat kemampuan tidak merasa terpisahkan dengan pekerjaannya	Ordinal (Likert)
		Senang ketika sibuk bekerja	Tingkat kemampuan untuk sibuk dalam bekerja	Ordinal (Likert)
		Waktu cepat berlalu saat bekerja	Tingkat kemampuan waktu yang berangsur secara cepat	Ordinal (Likert)

**Tabel 3. 2 Operasional**  
**Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>"Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period". Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam waktu periode tertentu atau pada saat ini.</i> <b>Bernardin and Russel (2010, hlm. 147)</b>	Quality (kualitas)	Kualitas kerja	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	Ordinal (Likert)
		Ketelitian	Tingkat ketelitian hasil kerja karyawan	Ordinal (Likert)
		Ketepatan	Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja.	Ordinal (Likert)
	Quantity (kuantitas)	Pencapaian target kerja	Tingkat pencapaian target kerja karyawan sesuai standar kerja	Ordinal (Likert)
		Penyelesaian jumlah pekerjaan	Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan target	Ordinal (Likert)
		Dorongan yang tinggi	Tingkat dorongan yang tinggi dalam memperoleh hasil kerja	Ordinal (Likert)
	Timeliness (ketepatan waktu)	Pemanfaatan waktu	Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif	Ordinal (Likert)
		Penghematan waktu	Tingkat penghematan waktu dalam bekerja	Ordinal (Likert)
		Jam lembur	Tingkat kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja	Ordinal (Likert)
	Cost effectiveness (Efektivitas biaya)	Penggunaan daya organisasi	Tingkat kemampuan karyawan menggunakan fasilitas di perusahaan	Ordinal (Likert)
		Memaksimalkan untuk mendapatkan pendapatan perusahaan tertinggi/pengurangan kerugian	Tingkat memaksimalkan untuk mendapatkan pendapatan perusahaan tertinggi/pengurangan kerugian	Ordinal (Likert)
	Need for supervision (kebutuhan pengawasan)	Kebutuhan pengawasan dari atasan	Tingkat kebutuhan karyawan akan pengawasan atasan	Ordinal (Likert)
		Kemandirian dalam bekerja	Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah	Ordinal (Likert)
		Kreatif dalam bekerja	Tingkat kreativitas	Ordinal

			karyawan dalam memecahkan masalah dalam bekerja	(Likert)
	<i>Interpersonal impact</i> (Pengaruh interpersonal)	Mematuhi peraturan	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan	Ordinal (Likert)
		Selalu menghargai hasil pekerjaan karyawan lainnya	Tingkat menghargai hasil pekerjaan karyawan lainnya	Ordinal (Likert)
		Kerjasama interpersonal	Tingkat kerjasama dengan karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan	Ordinal (Likert)

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010, hlm. 172). Sumber data yang dilakukan untuk penelitian dapat diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data primer) maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data sekunder). Dalam penelitian yang dilakukan penulis, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Kedua data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu melalui hasil penyebaran angket atau kuesioner pada pihak-pihak yang dijadikan sebagai objek penelitian mengenai *Employee Engagement*, kinerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung dan pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.

##### 2. Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh penulis tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian melainkan sifatnya

membantu dan dapat memberi informasi untuk bahan penelitian. Data yang menjadi data sekunder pada penelitian ini yaitu dokumen-dokumen, laporan-laporan dan data dari PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung mengenai *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung, dan pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Wawancara atau tanya jawab

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai perusahaan maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan masalah *employee engagement* dan kinerja karyawan.

2. Studi kepustakaan

Metode pengumpulan data dengan cara mencari bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, dari bahan-bahan kuliah dan buku-buku yang ada kaitannya dengan *employee engagement* dan kinerja karyawan.

3. Kuesioner

Yaitu dengan cara menyebarkan angket kepada responden mengenai masalah-masalah yang berkaitan. Kuesioner yang disebarkan berisi pernyataan mengenai *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan. Setiap responden diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang bersifat ordinal, maka setiap alternatif jawaban mempunyai bobot masing-masing. Skala pembobotan atas dasar kuesioner merupakan skala likert dimana jawaban dibuat berjenjang.

4. Observasi

Yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan. Dalam observasi ini penulis menggunakan teknis non

parsipatif, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung ke bidang SDM PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung. Dalam observasi ini penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek yang diteliti dengan tidak terlibat langsung dalam proses pekerjaannya

### 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hlm. 61) mengemukakan populasi adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 517 orang yang terdiri dari karyawan operasional dan non operasional yang bekerja di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.

**Tabel 3. 3**

**Jumlah Karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung**

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Pimpinan/Kepala Bagian	21
2.	Staf Bagian Pelaksana	66
3.	Staf Bagian Operasional	89
4.	Staf Bagian Pelayanan lalu Lintas dan Kamtib	19
5.	Juru Tata Usaha	37
6.	Staf Tata Usaha	49
7.	Petugas pengumpul Tol	236
<b>Jumlah</b>		<b>517</b>

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif.

Annisa Kharisma Puteri, 2016

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA CABANG PURBALEUNYI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Melihat jumlah karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung yaitu sebesar 517 karyawan. Maka dapat ditarik sampel sebagaimana dirumuskan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,1)

$$n = \frac{517}{1 + (517 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{517}{6,17}$$

$$n = 83,792 = 84$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 84 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 84 orang ( 10 % x 84= 8,4) maka ukuran sampel dinaikan menjadi 93 orang ( 84 + 8,4 = 92,4 atau 93).

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2013, hlm. 81) adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Penentuan Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. (Sugiyono 2013, hlm. 82).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari setiap divisi adalah sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

$n_i$  : Anggota sampel pada populasi ke-i



NI : Populasi ke-i

N : Populasi total

n : Sampel yang diambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi karyawan :

1.  $ni = \frac{21}{517} \times 92,4 = 3,75$  atau 4 : Pimpinan Kepala Bagian
2.  $ni = \frac{66}{517} \times 92,4 = 11,79$  atau 12 : Staf Bagian Pelaksana
3.  $ni = \frac{89}{517} \times 92,4 = 15,90$  atau 16 : Staf Bagian Operasional
4.  $ni = \frac{19}{517} \times 92,4 = 3,39$  atau 3 : Staf Bagian Pelayanan Lalu Lintas  
Dan Kantib
5.  $ni = \frac{37}{517} \times 92,4 = 6,61$  atau 7 : Juru Tata Usaha
6.  $ni = \frac{49}{517} \times 92,4 = 8,75$  atau 9 : Staf Tata Usaha
7.  $ni = \frac{236}{517} \times 92,4 = 42,17$  atau 42 : Petugas Pengumpul Tol

**Tabel 3. 4**

**Proporsi Sampel Responden Penelitian**

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Pimpinan/Kepala Bagian	4 orang
2.	Staf Bagian Pelaksana	12 orang
3.	Staf Bagian Operasional	16 orang
4.	Staf Bagian Pelayanan Lau Lintas dan Kantib	3 orang
5.	Juru Tata Usaha	7 orang
6.	Staf Tata Usaha	9 orang
7.	Petugas Pengumpul Tol	42 orang
<b>Jumlah</b>		<b>93 orang</b>

Pada penelitian ini sampel responden yang digunakan untuk menjawab kuesioner penelitian pada variabel kinerja karyawan dan *employee engagement* adalah responden yang sesuai dengan jumlah sampel responden yang telah dihitung.

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010, hlm. 211) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan suatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sejauhmana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010, hlm. 213)

Keterangan :

- R : Koefisien validitas item yang dicari
- x : Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y : Skor total
- N : Jumlah populasi
- $\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi (x)
- $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi (y)
- $\sum xy$  : Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Dimana

r : koefisien korelasi antara variabel x dan y, dua variabel yang dikorelasikan.

Hasil perhitungan  $r_{xy}$  dibandingkan dengan r tabel pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$ .

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ )

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus tersebut menggunakan fasilitas *software SPSS 19.0 for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

**Tabel 3. 5**  
**Interpretasi Nilai r, Besarnya Nilai Korelasi**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,400	Sangat Rendah (Tak berkorelasi)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

1. Nilai  $t$  dibandingkan dengan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = n - 2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$
2. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka soal tersebut valid
3. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka soal tersebut tidak valid

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 32 item.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df$ )  $n - 2$ , yaitu  $30 - 2 = 28$  sehingga diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,374. Dengan demikian setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki  $r_{i(x-i)}$  lebih besar daripada  $r_{\text{tabel}}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$ ). Artinya pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X (*Employee Engagement*)**

No. Bulir	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.766	0.374	<i>Valid</i>
2.	0.660	0.374	<i>Valid</i>
3.	0.775	0.374	<i>Valid</i>
4.	0.823	0.374	<i>Valid</i>
5.	0.820	0.374	<i>Valid</i>
6.	0.832	0.374	<i>Valid</i>
7.	0.886	0.374	<i>Valid</i>
8.	0.647	0.374	<i>Valid</i>
9.	0.761	0.374	<i>Valid</i>
10.	0.631	0.374	<i>Valid</i>
11.	0.544	0.374	<i>Valid</i>
12.	0.547	0.374	<i>Valid</i>
13.	0.462	0.374	<i>Valid</i>
14.	0.518	0.374	<i>Valid</i>
15.	0.416	0.374	<i>Valid</i>

*Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS for Windows, 2016*

Berdasarkan tabel 3.6 maka dapat disimpulkan seluruh item kuesioner variabel *Employee Engagement* (X) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Bulir	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.840	0.374	<i>Valid</i>
2.	0.680	0.374	<i>Valid</i>
3.	0.631	0.374	<i>Valid</i>
4.	0.459	0.374	<i>Valid</i>
5.	0.556	0.374	<i>Valid</i>
6.	0.615	0.374	<i>Valid</i>
7.	0.592	0.374	<i>Valid</i>
8.	0.594	0.374	<i>Valid</i>
9.	0.643	0.374	<i>Valid</i>
10.	0.422	0.374	<i>Valid</i>
11.	0.535	0.374	<i>Valid</i>
12.	0.640	0.374	<i>Valid</i>
13.	0.703	0.374	<i>Valid</i>
14.	0.488	0.374	<i>Valid</i>
15.	0.575	0.374	<i>Valid</i>
16.	0.619	0.374	<i>Valid</i>
17.	0.610	0.374	<i>Valid</i>

*Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS for Windows, 2016*

Berdasarkan tabel 3.7 maka dapat disimpulkan seluruh item kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur variabel yang diteliti.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun

dilaksanakan dalam waktu berbeda. Menurut Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 221) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang *reliabel* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. *Reliabel* artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteria umumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada 2 cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengtesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal 1-3, 1-5, atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpa Croanbach (ca)* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) 1 - \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010, hlm. 239})$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  : Jumlah varian total

Rumus variansnya adalah :

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010, hlm. 227})$$

Keterangan:

$\sigma_t^2$  : Harga varians total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$  : Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

$N$  : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus tersebut menggunakan fasilitas *software SPSS 19.0 for windows*, yang tercantum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X)	0.911	0.70	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.883	0.70	<i>Reliabel</i>

*Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS for Windows, 2016*

Hasil pengujian pada tabel 3.8 menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan  $r_{hitung}$  variabel *employee engagement* dan  $r_{hitung}$  variabel kinerja karyawan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadikan kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### 3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelenkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).

2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 9

## Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Selalu/ Sangat Setuju	5
Sering/ Setuju	4
Kadang-Kadang/ Kurang Setuju	3
Jarang/ Tidak Setuju	2
Tidak Pernah/ Sangat Tidak Setuju	1

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 10

## Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item			
	1	2	....N	Total
1				
2				
...				
N				

4. Analisis data, yaitu dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.
- a. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum,



dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2008, hlm. 187) sebagai berikut:

- 1) Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana :

ST = skor tinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- 2) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus :

$$\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Dimana :

$Xi$  = jumlah skor hasil angket variabel X

$X1 - Xn$  = jumlah skor angket masing-masing responden

- 3) Membuat daerah kategori kontinum, untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum kedalam tiga tingkatan sebagai berikut :

Tinggi =  $ST \times JB \times JR$

Sedang =  $SS \times JB \times JR$

Rendah =  $SR \times JB \times JR$

dimana :

ST = skor tinggi

SS = skor sedang

SR = skor terendah

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- 4) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- 5) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk *employee engagement* (X) dan kinerja karyawan (Y). Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.

Rendah	Sedang	Tinggi

- b. Analisis verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan uji statistik. Langkah-langkahnya adalah dengan menggunakan data ordinal menjadi interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*), analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana, karena menganalisis dua variabel.

### 3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1.2.3.4.5 yang disebut frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
7. Tentukan nilai skala (Skala Value) dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

Scale value	: Nilai skala
Densityat Lower Limit	: Densitas batas bawah
Densityat Upper Limit	: Densitas batas atas
Area Below Upper Limit	: Daerah dibawah batas atas
Area Below Lower Limit	: Daerah dibawah batas bawah

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

**Tabel 3. 11**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

### 3.7.3 Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Suharsimi Arikunto, 2010, hlm. 313). Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yakni *employee engagement* (X), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap (Y). Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi  $y$

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi  $x$

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi  $y$

$N$  = Banyaknya responden

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat antara  $X$  dan  $Y$ , nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas :  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif/ korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai  $Y$ , dan begitu pula sebaliknya.

1. Jika  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
2. Jika nilai  $r = -1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
3. Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah atau tidak ada hubungan.

**Tabel 3. 12**

**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2011, hlm. 184)*

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *dependent* dengan variabel *independent*. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + bX \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2009, hlm. 270})$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Kinerja Karyawan

$X$  = *Employee Engagement*

$\alpha$  = Harga  $Y$  bila  $X = 0$  (harga konstan)

$b$  = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable *dependent* yang didasarkan pada variable *independent*. Bila  $b$  (+) maka naik, bila  $b$  (-) maka terjadi penurunan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut :

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koeffisien  $a$  dan  $b$  yaitu  $\sum x_i$ ,  $\sum y_i$ ,  $\sum x_i y_i$ ,  $\sum x_i^2$ ,  $\sum y_i^2$  serta mencari nilai  $a$  dan  $b$ .
2. Mencari nilai  $a$  dan  $b$  dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Setelah nilai  $a$  dan  $b$  ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana individu dalam variabel *dependent* akan terjadi apabila individu dalam variabel *independent* ditetapkan.

### Koeffisien Determinasi (KD)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel  $X$  dan variabel  $Y$  adalah dengan menggunakan teknik analisis koeffisien determinasi (KD), dimana penggunaan koeffisien determinasi dinyatakan dalam presentase dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Arikunto, 2010, hlm. 144})$$

Dimana :

KD : Koeffisien Determinasi

$r$  : Koeffisien Korelasi

Jika  $r^2$  diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel  $Y$ . Sebaliknya, jika  $r^2$  semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan variabel  $X$  terhadap  $Y$  semakin kecil. Hal ini

berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi  $r^2$  berada diantara 0 – 1.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Selain itu dalam uji hipotesis terdapat rumus sebagai alat untuk menguji suatu hipotesis yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2012, hlm. 184)

Dimana :

$t$  = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) =  $n - 2$

$r$  = koefisien korelasi product moment

$n$  = banyaknya data atau sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan yaitu :

1. taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) =  $n - 2$
2. apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
3. apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (*Employee Engagement*) dan variabel Y (Kinerja Karyawan), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah :

1.  $H_a : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara *employee engagement* dan kinerja karyawan.